

**Art.1 Bureau Discriminatiezaken  
Noord-Holland Noord**

**jaarverslag 2009**



## Voorwoord

In 2009 is een wet in werking getreden waar we, aan het begin van mijn loopbaan als bestuurslid van Art.1 NHN, meer dan 15 jaar geleden, niet van hadden durven dromen. Maar het is echt waar: Gemeenten zijn nu verplicht om een anti discriminatievoorziening te hebben voor hun burgers! Een erkenning van ons bestaansrecht die wij al die jaren al zo sterk hebben gevoeld. Onze directeur Marije Cornelissen heeft er, in samenwerking met de ambtenaren van Alkmaar, Den Helder en Hoorn, alles aan gedaan om onze gemeenten in Noord-Holland Noord goed te informeren over de gevolgen van de wet en te enthousiasmeren voor een mooi samenwerkingsverband tussen alle 26 gemeenten in onze regio. Zij heeft de afloop niet meer meegemaakt door haar plotselinge vertrek naar haar zetel in het Europese Parlement. Gelukkig hebben wij intern Femke Broeze bereid gevonden om de taak van Marije tijdelijk waar te nemen. Uiteindelijk ligt er een convenant dat door een grote meerderheid van de gemeenten is ondertekend, dan wel is toegezegd om te ondertekenen.

Naast alle perikelen en uitdagingen rondom de invoering van de wet, was er ook nog een werkplan om te worden uitgevoerd. Ons team heeft zich weer volledig ingezet om dit voor elkaar te krijgen. Door alle veranderingen in de financiering is het spannend geweest of er wel genoeg geld zou zijn om, naast het uitvoeren van de wettelijke taken, in 2010 de preventieve taken te kunnen blijven voortzetten. Het heeft het team echter gemotiveerd om nog meer duidelijk te maken hoe belangrijk onze voorlichtingen en trainingen zijn in het totale plaatje van de discriminatiebestrijding. Met trots presenteer ik u dan ook ons jaarverslag 2009.

Tot slot grijp ik dit moment aan om u te zeggen dat dit mijn laatste jaarverslag is dat ik als bestuurslid zal inleiden. In juni 2010 zal ik na, tja, ik zeg al jaren 'ongeveer vijftien jaar', mijn functie als bestuurslid neerleggen. In de wetenschap van de wet, convenant en het huidige team, laat ik Art.1 NHN met een gerust gevoel achter me.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Peter Blaauboer  
Penningmeester



# Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	7
1. Klachtbehandeling en registratie	9
2. Voorlichting	13
3. Monitoring en beleidsadvies	20
4. Interne activiteiten	22
5. Communicatie en PR	23
6. Personeel	24
7. Financieel kader	25
Bijlage: Overzicht 'wie betaalt wat'	



## Inleiding

Dit verslag beschrijft de in 2009 uitgevoerde taken en activiteiten van Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Art.1 NHN). Het laat zien hoe, hoe vaak en waar de activiteiten van het werkplan 2009 zijn uitgevoerd.

Dit jaarverslag is nog in 'rapportage oude stijl'. Op 1 april 2011 moeten gemeenten hun cijfers volgens voorgeschreven format aanleveren bij het ministerie. Hier zal de rapportage vanuit Art.1 NHN uiteraard aan worden aangepast.

Als leidraad voor dit jaarverslag is het werkplan 2009 gebruikt. Dit werkplan is op de wethoudersconferentie van 8 januari 2009 besproken met en vastgesteld door de aanwezige gemeenten. Alle geplande activiteiten worden in dit verslag verantwoord, ook wanneer deze in een enkel geval niet zijn uitgevoerd.

Het jaar 2009 is een druk en veelbewogen jaar geweest. Allereerst vanwege het vertrek van de vrouw van het bureau, Marije Cornelissen. Door haar verkiezing in het Europese Parlement heeft zij Art.1 NHN achter zich gelaten en is haar functie tijdelijk waargenomen door Femke Broeze, normaliter Teamleider Klachtbehandeling. Daarnaast is de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) van kracht geworden. Art.1 NHN is druk in de weer geweest om met alle gemeenten een convenant te sluiten die de samenwerking onderstreept tussen alle 26 gemeenten om de wettelijke taken te laten uitvoeren door Art.1 NHN. De inspanningen hiertoe hebben geleid tot een grotendeels geslaagde onderneming: bijna alle gemeenten hebben besloten om mee te doen met deze samenwerking. Eén gemeente gaat zich voor de toekomst verdiepen in alternatieven waardoor zij nog geen ja hebben gezegd tegen een langdurige samenwerking, en vijf gemeenten zijn bestuurlijk nog niet zo ver om uitspraken te doen over een samenwerking. Deze laatste groep voldoet dan ook nog niet aan de eisen van de WGA.

Het werkplan 2009 is grotendeels uitgevoerd. Aspecten die meespelen als activiteiten niet zijn uitgevoerd zijn afhankelijkheid van derden; geen aanvragen naar aanleiding van ons gedane aanbod, en specifiek dit jaar: de wissel van de wacht op de functie van directeur. Dit laatste had tot gevolg dat er vanaf juli één medewerker minder werkzaam was bij afdeling klachtbehandeling. Daarnaast is een gevolg hiervan dat er sprake was van nodige inwerktijd op de functie van waarnemend directeur, waardoor op basis van prioriteitstelling is besloten om sommige activiteiten uit te stellen. Het is te danken aan een team dat haar vak verstaat dat het bureau, ondanks zo'n ingrijpende gebeurtenis als het vertrek van een boegbeeld, door heeft kunnen draaien.

### **Missie Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord**

*'Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord is een onafhankelijk expertisecentrum op het gebied van het bestrijden en voorkomen van discriminatie; hét aanspreekpunt voor alle partijen in de regio waar het gaat om discriminatiebestrijding. Alle inwoners van Noord-Holland Noord kunnen bij ons terecht met klachten en informatievragen. Het team richt zich enerzijds op het ondersteunen van slachtoffers en het aanpakken van daders van discriminatie, en anderzijds op bewustwording over en het bespreekbaar maken van discriminatie. Wij staan midden in de samenleving en werken actief samen met maatschappelijke partijen, zoals instellingen, scholen, politie en gemeenten. Door onderzoek kunnen wij hen gericht advies en voorlichting geven. Met elkaar en met de maatschappij willen wij streven naar een samenleving waarin iedereen er mag zijn en er toe doet.'*

In dit jaarverslag wordt allereerst kerntaak de geplande activiteiten besproken: hoofdstuk 1 Klachtbehandeling en registratie; hoofdstuk 2 Voorlichting, hoofdstuk 3 Monitoring en beleidsadvies. Vervolgens worden in hoofdstuk n de kerntaken vallen. In hoofdstuk 6 wordt een overzicht gegeven van alle uitgevoerde communicatie & PR activiteiten. In hoofdstuk 7 wordt een overzicht gegeven van alle medewerkers die in 2009 een rol hebben gespeeld in het leven Art.1 NHN, en ten slotte worden in hoofdstuk 8 het financiële kader geschetst met daarbij de jaarcijfers 2009.

Art.1 NHN brengt apart de klachtenmonitor 2009 uit, waarin de cijfers en feiten van de meldingen die Art.1 NHN in 2009 ontving zijn weergegeven en geanalyseerd. Deze monitor vind u in hetzelfde postpakket als dit verslag. Ook is het te downloaden van de website: [www.art1nhn.nl](http://www.art1nhn.nl).



# 1. Klachtbehandeling en registratie

De kerntaken klachtbehandeling en registratie worden uitgevoerd door het team Klachtbehandeling. Dit team bestaat uit drie mensen die elk een regio onder hun hoede hebben. De teamleider is per juli 2009 aangesteld als waarnemend directeur. Vanaf dat moment hebben de andere twee de regio Noord-Kennemerland ook voor hun rekening genomen. De waarnemend directeur is wel blijven fungeren als supervisor in de klachtbehandeling.

## 1.1. Kwaliteitseisen van de landelijke vereniging Art.1

- *minimaal tweemaal per jaar bijscholing op het vakgebied klachtbehandeling;*

De klachtenconsulenten zijn dit jaar bijgeschoold op de volgende gebieden:

Gelijke Behandelingsrecht (Art.1, CGB)

Sanctionering bij Discriminatie (Art.1)

Projectmanagement (Art.1, movisie)

Omgaan met agressie/communicatie cliënt (Art.1)

Wet gelijke behandeling Leeftijd (Expertisecentrum LEEFtijd)

- *verbeteren van de kwaliteit van het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en OM;*

De teamleider klachtbehandeling zit in de landelijke werkgroep Politie en OM. In deze werkgroep worden ervaringen uitgewisseld over contacten met politie en OM. Wat kunnen we van ze vragen en verwachten? Houden onze contactpersonen zich aan de aanwijzing discriminatie? En zo niet, hoe kunnen we daar dan verandering in brengen? Ook organiseert de werkgroep jaarlijks een intervisie voor alle antidiscriminatiebureaus in Nederland.

Het Regionaal Discriminatie Overleg in Noord-Holland Noord is in vergelijking met andere bureaus van een redelijk niveau. Helaas is op last van het OM de frequentie teruggedraaid van drie naar twee keer per jaar. Dit voldoet echter nog aan de minimumeis van de Aanwijzing Discriminatie.

- *uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek onder cliënten;*

In 2009 is er geen klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Om dit goed uit te voeren is nog vooronderzoek nodig. De verantwoordelijkheid hiervoor lag in 2009 bij de teamleider klachtbehandeling. Bij de overstap naar waarnemend directeur is dit blijven liggen.

- *structureel registreren van informatie- en adviesverzoeken die samenhangen met de klachtbehandeling.*

De mogelijkheid om informatie en adviesverzoeken te registreren is eind 2009 ingevoerd in het landelijke registratie systeem. Vanaf 2010 zal hierover in Noord-Holland Noord gerapporteerd kunnen worden.

## 1.2. Uitvoering kerntaak

### 1.2.1. behandeling van 250 tot 300 meldingen

In 2009 zijn er 246 meldingen binnengekomen, waarvan 217 bij ons en 29 via de politie. In 2008 kregen we 308 meldingen waarvan 208 bij ons en 101 via de politie. Er is dus een kleine stijging te zien in het aantal meldingen dat direct bij ons bureau binnenkomt. Dat de politiemeldingen zo flink zijn gedaald heeft te maken met een defect in hun nieuwe registratie systeem waardoor veel discriminatiedelicten niet als zodanig konden worden herkend. In 2010 is dit defect naar verwachting opgelost.

Een uitgebreide analyse van alle cijfers en voorbeelden van casussen is te lezen in de 'klachtenmonitor 2009'.

### **1.2.2. één à twee zaken bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)**

In 2009 heeft Art.1 NHN één verzoek ingediend bij de CGB. Dit betreft een zaak over een vrouw die werkte via een uitzendbureau. Haar contract werd niet verlengd en op haar dossier zag zij staan: niet verlengd wegens ziekte zwangerschap. Dit heeft zij ook zelf zwart op wit. Eerste kwartaal van 2010 is de zitting.

Daarnaast is in 2009 de zitting geweest van een verzoek in 2008 ingediend: Is een bepaalde basisschool naar behoren omgegaan met een discriminatieklacht van ouders? De uitspraak laat helaas al lange tijd op zich wachten.

### **1.2.3. Voor Alle Leeftijden**

Dit jaar zijn er 16 brieven de deur uitgegaan naar werkgevers die een leeftijdsgrens aangaven in hun vacature. Deze brief informeert hen over de wetgeving die het aangeven van leeftijdsgrenzen grotendeels verbiedt. De reacties hierop waren opvallend vaak positief: Mensen die aangaven niet op de hoogte te zijn van deze wetgeving en daar voortaan rekening mee te houden. Zoals altijd zijn er ook mensen die heel boos en negatief reageren. Een enkeling gaf aan het de volgende keer 'gewoon weer zo te doen'. Bij het scannen van vacatures worden deze werkgevers extra in de gaten gehouden.

### **1.2.4. experimenten met spreekuren**

In november 2009 is het eerste spreekuur op Texel gerealiseerd. De gemeente heeft een ruimte voor ons gereserveerd in het gemeentehuis te Den Burg. Het spreekuur wordt één keer in de maand gehouden tot en met april. In april wordt het spreekuur geëvalueerd. Tot nu toe loopt het nog niet storm met meldingen. Wel is het een goed moment om kennis te maken met sociale partners op Texel.

## **1.3. Netwerk verbreden en verdiepen**

### **1.3.1. voortzetting kennismaking Maatschappelijk Werk, zelforganisaties, religieuze instellingen, WMO-loketten en andere relevante organisaties**

In 2009 zijn de kennismakingen bewust gericht op de regio's West Friesland en de Noordkop. Door dat het bureau al ruim 20 jaar in Alkmaar, zijn daar al veel meer contacten aanwezig dan in de andere twee regio's. Vorig jaar zijn in alle gemeenten de WMO loketten bezocht. Dit jaar is er begonnen met de grotere overkoepelende organisaties. Ook is er met veel wijkcentra en wijkteams kennisgemaakt. Wat opviel dit jaar is dat de klachtenconsulenten vaker dan vorig jaar op uitnodiging zijn gaan kennismaken. Dit is een effect van onze groeiende bekendheid. Tegelijkertijd merken we ook gelijk dat we met name bekend worden op de plek waar onze meldpunten zijn gevestigd: de meeste organisaties waar we langs zijn gegaan zitten in Hoorn en Den Helder. Voor 2010 gaat de nadruk liggen op actief contact zoeken in de regiogemeenten. Dit jaar is er door de klachtenconsulenten met 29 organisaties kennis gemaakt.

## Overzicht kennismaking 2009 klachtbehandeling

<u>doelgroep</u>	<u>waar</u>	<u>categorie</u>
<b>West Friesland</b>		
Algemeen Maatschappelijk Werk	Hoorn	Welzijn
Wonen Plus	Hoorn	Buurt
Wijcentrum Risdam	Hoorn	Buurt
Vietnamese Organisatie	Hoorn	Zelforganisatie
Stichting Netwerk	Hoorn	Welzijn
Overleg Leefbaarheid Kersenboogerd	Hoorn	Meerdere
Algemeen Maatschappelijk Werk	Opmeer	Welzijn
Ouderen Advies	Stede Broec	
Maatschappelijk werk	Stede Broec	
Schuld Hulpverlening	Stede Broec	
Mantelzorg	Stede Broec	
Jongerenwerk		
Wonen Plus	Stede Broec	Buurt
<b>Noordkop</b>		
GGZ	Den Helder	
Gehandicaptenraad	Den Helder	
Protestants christelijke ouderenbond	Den Helder	
Wijksteunpunt	Den Helder	
Centraal Wijkoverleg	Den Helder	
Stichting Huurdersbelang	Den Helder	
Moskee	Den Helder	
Jongeren centrum het Hoekje	Den Helder	
Informatiemarkt Stichting MEE	Schagen	
Belangenvereniging voor doven/slechthorende en slechtzienden	Schagen	
Gehandicapte platform	Anna Paulowna	

### **1.3.2. regionaal open huis**

Om organisaties en mensen de kans te geven kennis met ons te maken en om bestaande contacten warm te houden zijn er in 2009 drie Open Huizen georganiseerd op alle drie de meldpunten. Op 4 juni in Den Helder, op 8 juni, in Alkmaar en op 18 juni in Hoorn. In totaal zijn er de 72 mensen van rond de 30 verschillende instellingen en gemeenten langs gekomen. Bezoekers konden proeven hoe het is om tijdens een voorlichting van onze voorlichter diverse doelgroepen bewust te worden gemaakt van hun eigen vooroordelen. De voorlichter scholen vertelde over aansprekende projecten en de effecten daarvan. De afdeling klachtbehandeling ging dieper in op wat er gebeurt met een melding zodra die bij ons binnenkomt. De sfeer was informeel en inspirerend. Bezoekers gaven aan veel nieuwe dingen te hebben gehoord, en ook verrast te zijn door de omvang van onze werkzaamheden.

### **1.3.3. klachtbehandelingsnieuwsbrief**

De nieuwsbrief is in 2009 twee keer verstuurd.

## **1.4. Projecten**

Naast de reguliere taken en het netwerken hebben de klachtenconsulenten een aantal projecten uitgevoerd op het terrein van klachtbehandeling:

### **1.4.1. klachtbehandelingsproject voor de opleiding juridische dienstverlening**

Dit project is niet uitgevoerd. De reden is dat de school die we er voor op het oog hadden, en in eerste instantie ook enthousiast leek, niet meer heeft gereageerd op onze veelvuldige toenaderingspogingen. Omdat het gaat om de opleiding juridische dienstverlening, hebben we ook geen keuze voor een andere school. Voor volgend jaar staat het project niet op het werkplan. Er wordt gekeken of het project ook geschikt is voor andere opleidingen en of de juiste mensen hiervoor enthousiast kunnen worden gemaakt. In dat geval kan het project in 2011 worden uitgevoerd.

### **1.4.2. uitwerken bekladdingsprotocol**

In 2009 is een onderzoek gedaan naar de wijzen van registratie van bekladdingen bij Art.1 NHN, de gemeenten in Noord-Holland Noord en de politie. Kort gezegd blijkt uit dit onderzoek dat deze registratie niet compleet en niet sluitend is. Dit resultaat moet een motivatie zijn voor politie en gemeenten om een bekladdingsprotocol te ondertekenen.

Met dit onderzoek is een deel van dit project afgerond. Een daadwerkelijk bekladdingsprotocol staat nog niet zwart op wit. Wel zijn er ideeën verzameld die in 2010 concreet moeten worden.

### **1.4.3. praktijktesten bij discotheken**

In 2009 is bij één discotheek twee zogenaamde 'mini'-praktijktesten uitgevoerd. Van deze uitgaansgelegenheid kregen we eerder veel signalen binnen. Na de beloofde beterschap was het nu het moment om die beterschap te testen. Beide tests bestonden uit een Nederlandse en een buitenlandse man, die ongeveer hetzelfde gekleed gingen en die na elkaar naar binnen gingen. Beide keren was er geen enkele reden om aan te nemen dat er aan de deur werd gediscrimineerd. Dit wijst op een daadwerkelijke verbetering. Echter, in de cijfers van de politie zagen wij wel weer een aangifte tegen de discotheek. Dit houdt ons extra alert.

### **1.4.4. inventarisatie huisregels horeca**

Om ook pro-actief op te treden tegen horecadiscriminatie hebben de klachtenconsulenten in 2009 de basis gelegd voor een inventariserend onderzoek naar de huisregels van discotheken in Noord-Holland Noord uitvoeren. Er is nu een complete lijst van alle relevante uitgaansgelegenheden. Alle op internet geplaatste huisregels zijn verzameld. In 2010 gaat dit verzamelen verder door het bellen van de gelegenheden. Ook zullen de regels dan geanalyseerd worden, en gecheckt worden op het al dan niet discriminatie-proof zijn. Mits relevant wordt er op basis van de analyse een beleidsadvies worden geformuleerd en verspreid onder de horecagelegenheden.

### **1.4.5. Help melden cursus**

De cursus Help Melden, Melden Helpt! is dit jaar uitgevoerd voor de regio Noordkop in Den Helder. Er waren 10 cursisten, waarvan 7 de cursus volledig hebben afgerond. Het is een cursus van drie avonden voor mensen uit zelforganisaties van groepen die kwetsbaar zijn voor discriminatie. Na de cursus zijn zij een ambassadeur voor Art.1 NHN die slachtoffers van discriminatie uit hun achterban kan stimuleren om te melden.

## 2. Voorlichting

Voor voorlichting zijn twee medewerkers in dienst van Art.1 NHN: één voorlichter die zich richt op groepsvoorlichting aan diverse doelgroepen en op de PR en één voorlichter die zich specifiek richt op scholen en jongeren. Eind 2009 is er een medewerker Communicatie en PR aangenomen om de bijbehorende taken bij de voorlichter weg te nemen, waardoor er in 2010 meer uren vrijkomen om te besteden aan voorlichting en training aan diverse doelgroepen.

### 2.1. Kwaliteitseisen van de landelijke vereniging Art.1

- *bijscholing voorlichters*

De voorlichter diverse doelgroepen heeft zich in 2009 ontwikkeld op het gebied van diversiteit op de arbeidsmarkt. Hiervoor heeft zij diverse bijeenkomsten bezocht en literatuur gelezen.

De voorlichter jeugd heeft deelgenomen aan de volgende cursussen en trainingen:

Studiedag 'Jongeren' (Art.1)

Werkgroep Onderwijs (Art.1)

Projectmanagement (Art.1 en Movisie)

- *interview voorlichters*

De voorlichter jeugd heeft deelgenomen aan de landelijke interviewgroep.

- *voldoen aan nog op te stellen protocol voorlichting*

Dit protocol is nog niet opgesteld door de landelijke vereniging

- *uitwisseling voorlichtingsmateriaal met andere bureaus*

Dit gebeurt doorlopend. De landelijke vereniging heeft een intranet waar al het materiaal op te vinden is. Ook heeft Art.1 NHN op het gebied van voorlichting op scholen een hechte samenwerking met andere bureaus uit de provincie Noord-Holland

### 2.2. Diverse doelgroepen

Er zijn in 2009 24 voorlichtingen diverse doelgroepen gegeven. In 2008 waren dat er 16, dus dat betekent een stijging van 8 voorlichtingen. Een overzicht:

<u>doelgroep</u>	<u>WAAR</u>	<u>categorie</u>
Dorpenoverleg zwaag Blokker	Hoorn	Buurt
Politie Den Helder	Den Helder	Politie
Politie Den Helder	Den Helder	Politie
Politie Den Helder	Den Helder	Politie
Politie Julianadorp	Den Helder	Politie
Moskee Den Helder vrouwengroep	Den Helder	Zelforganisatie
Westfries Patienten / Consumenten platvorm	Hoorn	Zelforganisatie
wijkcentrum Risdam	Hoorn	Buurt
Open dag Hoorn	Hoorn	Welzijn
Open dag Alkmaar	Alkmaar	Welzijn
Open dag Den Helder	Den Helder	Welzijn
Defensie	Den Helder	Welzijn
Aftrap	Alkmaar	Welzijn
Buurtcentrum Kersenboogerd	Hoorn	Buurt
Thema inloopochtend migrantenvrouwen	Alkmaar	Zelforganisatie

4 politie teams WF	Enkhuizen	Politie
Idem	Enkhuizen	Politie
Idem	Enkhuizen	Politie
Idem	Enkhuizen	Politie
Marokkaanse vrouwen	Alkmaar	Zelforganisatie
Raadsleden commissie samenlevingszaken	Wieringermeer	Gemeente
Vluchtelingenwerk Kop NH Schagen	Schagen	Welzijn
Stadstoezicht	Alkmaar	Politie
Karin van Polen	Alkmaar	Buurt

De prioriteit lag in 2009 bij de voorlichtingen bij de politie en bij de ontwikkeling op het gebied van diversiteit op de arbeidsmarkt. Deze prioriteitsstelling bleek in de loop van het jaar: deze zaken kostten meer inspanning dan verwacht. Ook is er voor gekozen om voorrang te geven aan een deel van de PR en communicatietaken. In 2010 liggen deze taken bij de communicatie en PR medewerker waardoor er meer uren vrij komen voor voorlichtingen.

Deze prioriteitstelling betekent dat er minder uren waren voor het *actief* acquireren onder zelforganisaties, inburgeringinstanties, CWI's en wijkteams om voorlichting of training te komen geven. Het aanbod is wel bij allerlei instanties gedaan via meerdere mailings, maar daar is vervolgens niet actief achteraan gebeld.

### **2.2.1. voorlichting zelforganisaties**

Er zijn vier voorlichtingen gegeven bij zelforganisaties:  
 Vrouwengroep Moskee Den Helder, Den Helder  
 West-Fries Patiënten / Consumenten platform, Hoorn  
 Thema inloopochtend migrantenvrouwen in Alkmaar  
 Marokkaanse vrouwen, Alkmaar

### **2.2.2. voorlichting aan de politie**

Er zijn dit jaar 9 voorlichtingen geweest aan politie-teams. Allereerst is de Noordkop 'afgemaakt', de vier teams die in 2008 nog niet aan de beurt waren geweest, zijn nu ook voorgelicht. In West-Friesland zijn vier politieteams voorgelicht. In 2010 volgt de rest van West-Friesland en zijn de politieteams in Noord-Kennemerland aan de beurt. Tot slot is, naar aanleiding van een melding, een voorlichting gegeven aan het team stadstoezicht in Alkmaar.

### **2.2.3. onderdeel inburgeringscursussen**

Er is geen voorlichting geweest bij inburgeringscursussen

### **2.2.4. training aan CWI's**

Er is geen training geweest bij het CWI

### **2.2.5. training wijkteams en wijkcommissies**

Er zijn vier voorlichtingen geweest bij wijkcommissie. Het blijkt in de praktijk dat wijkteams terughoudend zijn in het ja zeggen op een training. Tijd is hierin de belangrijkste factor: de teams bestaan uit meerdere disciplines met elk een eigen druk schema. In de overleggen moet altijd al (te) veel besproken worden.

Voor 2010 gaan wij in samenwerking met de gemeente Hoorn en het Horizoncollege werven onder de wijkteams van Hoorn.

### **2.2.6. voorlichting à la carte voor diverse doelgroepen**

In de praktijk blijkt dat in feite zijn alle voorlichtingen à la carte zijn: de voorlichtingen en de daarbij behorende stellingen en activiteiten, worden altijd op maat gemaakt en aangepast aan de doelgroep. Dit is in het werkplan van 2010 staat dit dan ook niet meer als een aparte activiteit.

### **2.2.7. uitgevoerd buiten het werkplan om**

#### **Voorlichting aan professionals:**

In 2009 is op zes momenten voorlichting gegeven aan medewerkers van professionele welzijnsorganisaties als maatschappelijk werk en vluchtelingen organisaties. Deze professionals worden voorgelicht over wat discriminatie omhelst, zodat zij het beter herkennen bij cliënten als die daarmee te maken krijgen. Daarnaast worden zij op een speelse wijze bewust gemaakt van hun eigen vooroordelen, waar zij ook in hun werk mee te maken kunnen krijgen

#### **Voorlichting aan gemeenten:**

Onze voorlichter heeft een voorlichting gegeven aan de raad van de gemeente Wieringermeer. Hierdoor is bij ons het besef ontstaan er, ondanks de subsidies die wij soms al 25 jaar ontvangen, nog veel onbekendheid is in gemeenten over de werkzaamheden van Art.1 NHN. Daarom is het voornemen om in 2010 zoveel mogelijk gemeenteraden langs te gaan voor een voorlichting.

## **2.3 Projecten arbeidsmarktdiscriminatie**

De meeste discriminatie in Noord-Holland Noord vindt plaats op de arbeidsmarkt. Het gaat dan vooral om leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van etniciteit of geloof, maar ook op grond van handicap, sekse en seksuele gerichtheid wordt er gediscrimineerd bij sollicitaties, ontslag en op de werkvloer. In 2009 wilde Art.1 NHN speciale aandacht besteden aan de arbeidsmarkt, door het oprichten van een arbeidsmarktpanel en een conferentie te organiseren in het najaar voor arbeidsmarktspelers en bedrijven over manieren waarop zij discriminatie kunnen voorkomen en bestrijden, mede in het licht van de vergrijzing.

In de praktijk heeft onze voorlichter veel tijd moeten besteden aan het netwerken met partijen met kennis, netwerk en invloed van en op de arbeidsmarkt. Gezien het feit dat wij vooral werkzaam zijn in de sector welzijn, is dit voor Art.1 NHN een nieuw gebied. Hierdoor heeft het opstarten van het panel meer tijd in beslag genomen dan verwacht. De planning om in 2009 het congres te organiseren was dan ook te voorbarig. In 2009 is er hard gewerkt aan het opbouwen van het netwerk, het creëren van draagvlak en het opzetten van het project. Het congres en de uitreiking van de Art.1 Award zijn verschoven naar 2010.

### **2.3.1. panel arbeidsmarktdiscriminatie**

In 2009 heeft de voorlichter van Art.1 NHN een panel opgericht dat fungeert als denktank om het project te adviseren en te sturen. De leden zijn vertegenwoordigers van verschillende organisaties die opereren op de arbeidsmarkt of ervaring hebben met bemiddelen voor specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt

#### **Overzicht panel**

1. Erna Winters, directeur Bibliotheek Kennemerland.

Als vrouw en directeur kan ze een bijdrage leveren aan de discussie over vrouwen in topposities.

2. Wil Rootlieb, Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier.

Als P&O - er kan ze inzicht geven in obstakels die bedrijven tegenkomen bij het realiseren van diversiteit in het personeelsbestand

3. Annemarie Fuchs-Berlee, Uitzendbureau Manpower

Als consultant van een uitzendbureau heeft ze veel kennis over behoeften en ontwikkelingen bij het bedrijfsleven. Manpower heeft onderzoeken gedaan en veel kennis in huis over diversiteit, o.a. over de positie van allochtonen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Groot netwerk onder bedrijven.

4. Christel Mantel Wijzerwerken; ontwikkeling, bemiddeling en ondersteuning van gehandicapten op de arbeidsmarkt

Als gehandicapte en bemiddelaar voor gehandicapten op de arbeidsmarkt kan ze informeren en adviseren over hoe bedrijven zich kunnen aanpassen zodat gehandicapten zich er thuis voelen

5. Mohammed Chouha, UWV werkbedrijf

Als UWV medewerker accountmanager hoger opgeleide allochtonen kan hij informeren over wat bedrijven kunnen doen om allochtonen te werven, maar ook hoe bedrijven zich kunnen aanpassen zodat allochtonen zich er thuis voelen.

6. Charl Mica, beleidsambtenaar gemeente Den Helder

Als beleidsmedewerker is hij bezig met een diversiteitnota en heeft daardoor veel bedrijven benaderd. Hij heeft veel kennis over diversiteit en wat gemeenten daarbij kunnen betekenen.

7. Rian van Dam, Voorzitter Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN).

Als wethouder economische zaken en voorzitter van Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord heeft ze veel kennis over het bedrijfsleven en kan informeren in hoeverre het bedrijfsleven open staat voor het ontwikkelen van diversiteit. (onder voorbehoud. Gesprek met Rian van Dam staat gepland op woensdag 26 augustus). Groot netwerk onder bedrijven

### ***2.3.2. conferentie arbeidsmarktdiscriminatie met uitreiking Art.1 Award***

Dit is in 2009 niet uitgevoerd.



## **2.4. Voorlichting jeugd**

### **2.4.1. nieuwsbrief scholen**

De nieuwsbrief voor scholen is dit jaar uitgegaan in april en september. In deze nieuwsbrief staat informatie over de eigen projecten van Art.1 NHN, maar ook over nieuwe lesmaterialen over discriminatie en diversiteit die uitgekomen zijn. De nieuwsbrief heeft in 2009 zijn waarde al bewezen: scholen bellen naar aanleiding daarvan enthousiast op om zich in te schrijven voor de projecten.

### **2.4.2. aanbod lesmaterialen bijhouden**

In 2009 is veel tijd geïnvesteerd in het zicht krijgen op geschikt lesmateriaal voor scholen. Veel materiaal is bestudeerd en is terug te vinden op onze website, mede in de vorm van links naar organisaties die goed lesmateriaal hebben ontwikkeld. Docenten kunnen op deze manier zelf geschikt materiaal zoeken om in te bouwen in bestaande lessen. In 2010 zal hiermee verder gegaan worden om een zgn. a-la-carte samen te kunnen stellen.

### **2.4.3. vooroordelenkoffer**

De les met de vooroordelenkoffer is in 2009 acht keer gegeven: in Bovenkarspel op basisschool de Klimop in groep 7 en 8, en in Den Helder op basisschool de Thorbeckeschool.

De koffer bevat 40 displays waar leerlingen in groep 7 en 8 in tweetallen langslopen om vragen te beantwoorden. Spelenderwijs komen ze in aanraking met termen als stereotype, vooroordeel en discriminatie. Door met hun spelgenoot te overleggen, bespreken ze meningen, ideeën en eventuele vooroordelen die ze zelf hebben.

De vooroordelenkoffer is een zeer efficiënte en leuke les, die goed in de smaak valt bij de leerlingen en docenten. In 2009 heeft de voorlichter jeugd geprobeerd om de koffer te laten vernieuwen. De uitgever 'Stichting Vredeseducatie' vraagt echter om een afnamegarantie waar ons Bureau financieel niet aan kan voldoen. Ook in samenwerking met andere Bureaus Discriminatiezaken is dit niet mogelijk gebleken.

De vooroordelenkoffer wordt in 2010 op aanvraag wel voortgezet, gegeven door de voorlichter zelf.

### **2.4.4. Doe Lief!**

Dit jaar hebben tien klassen (groep 3 en 4) van zes scholen meegedaan met Doe Lief!:

Den Helder: Basisscholen Villa Kakelbond, Thorbeckeschool en Strandjutter

Schagen: Basisschool De Rank

Hoogwoud: Basisschool De Adelaar

Bovenkarspel: Basisschool de Klimop

Op schoolpleinen worden veel discriminerende opmerkingen gemaakt, zeker onder kleinere kinderen. Met de Doe Lief! lessen kunnen kinderen leren om op een constructieve manier hun grenzen aan te geven en hun eigen steentje bij te dragen aan het tegengaan van discriminatie op straat en door klasgenootjes. Doe Lief! is een initiatief van het Alkmaarse kunstenaarsduo Leuke Kunst. Zij geven als onderdeel van het lesprogramma een schilderles geven aan de kinderen. Art.1 NHN geeft voor en na de schilderles een les met betrekking op gevoelens en complimenten geven.

Het project Doe Lief eindigt in Juni 2010 en is reeds volgeboekt. Na juni kunnen scholen de schilderlessen nog zelf organiseren door Stichting Leuke Kunst in te huren.

### **2.4.5. respectestafette op middelbare scholen**

In 2009 vond het project plaats op de MAVO van Scholen Aan Zee te Den Helder. Twee MAVO-3 klassen namen deel. In totaal hebben 60 leerlingen dit jaar deel genomen aan het project.

De respectestafette is een initiatief van PRIMO nh in samenwerking met drie Bureaus Discriminatiezaken in Noord-Holland Noord (Art.1 BD NHN, BD Kennemerland en BD Zaanstreek/Waterland).

Het doel van de estafette is om vooroordelen en discriminatie bij jongeren te voorkomen of weg te nemen. De respectestafette omvat de onderdelen: gastlessen door mensen die te maken hebben gehad met vooroordelen en/of discriminatie; voorlichtingslessen over stereotypen, vooroordelen, discriminatie en de mechanismen die daar in werkzaam zijn; anonieme correspondentie met mensen die te maken hebben gehad met discriminatie op diverse gronden (handicap, seksuele diversiteit, afkomst, religie, etc) en het maken van een filmpje over het thema 'respect'.

In april 2010 zal de estafette plaatsvinden op de het Willem Blaeu te Alkmaar, in twee HAVO2 klassen.

### **2.4.6. docententrainingen**

In februari 2009 is een training gegeven aan 6 docenten van scholengemeenschap Tabor Werenfridus: Sexuele Diversiteit op de scholen, in samenwerking met het COC Haarlem.

In 2010 zullen vervolggesprekken plaatsvinden op de school. De training staat ook in het werkplan 2010 om te worden uitgevoerd op twee andere middelbare scholen.

Art.1 NHN kan docententrainingen geven op aanvraag, aan docententeams op zowel basisscholen als middelbare scholen. Een docententraining kan heel nuttig zijn als er een discriminatie-incident op de school heeft plaatsgevonden, of om dat te voorkomen. De training wordt actief aangeboden aan scholen waarover Art.1 NHN meldingen krijgt van discriminatie tussen leerlingen of tussen docenten en leerlingen.

In de praktijk blijkt dat docenten enthousiast zijn voor een training met een discriminatiethema voor hun leerlingen, maar ze denken er niet aan dat het bij henzelf óók waardevol kan zijn. De docent is immer degene die om moet gaan met discriminatie in de klas en met zijn/haar eigen (onbewuste) vooroordelen invloed kan hebben op de leerlingen. We hopen dat door onze voorlichtingen en PR steeds meer docententeams mee zullen doen.

## **2.5. Projecten voor en met jongeren**

### **2.5.1. kennismaking met en voorlichting aan stagebegeleiders**

In 2009 heeft de voorlichter jeugd gesprekken gehad met stagebegeleiders van het Willem Blaeu in Alkmaar en het Horizon College in Hoorn.

Een stageplek is binnen het onderwijs ook een gebied waar jongeren te maken krijgen met discriminatie. Scholen zijn verplicht voor hun leerlingen een veilige leerplek te creëren. De stageplek valt ook onder deze verantwoordelijkheid. Reden voor Art.1 NHN om de stagebegeleiders hierover voor te lichten.

In 2010 zullen wij contacten leggen met meerdere onderwijsinstellingen om hen voor te lichten over de ondersteuning die zij en hun leerlingen van ons kunnen ontvangen.

### **2.5.2. jongerenraad**

De meldingsbereidheid onder jongeren is heel laag. Art.1 NHN wil jongeren zelf laten nadenken over manieren waarop discriminatie bespreekbaar gemaakt kan worden en de meldingsbereidheid

omhoog gebracht kan worden. Om deze reden is getracht een Jongerenraad te starten voor ons Bureau.

Twee enthousiaste meiden, van 17 en 22 jaar, wilden graag mee doen. Helaas is het, ondanks vele inspanningen van de voorlichter jeugd, niet gelukt meer deelnemers te vinden. Met de twee is een keer in de twee weken vergaderd. Uit de samenwerking is het project 'The ART of standing up!!' ontstaan, wat in september 2009 uitgevoerd is in Bergen nh (zie: The ART of standing up!!).

Vanwege de te grote inspanning die de voorlichter jeugd moet leveren om de raad draaiende te houden, is de jongerenraad, na de afsluiting van het ART project, opgeheven. Het project zelf zal wel jaarlijks terugkeren. De twee voormalig jongerenraad leden blijven vraagbaak en gastspreker voor ons bureau.

### **2.5.3. project veilig uitgaan**

Dit project is niet uitgevoerd in 2009. In samenwerking met diverse organisaties die raken aan het thema 'veilig uitgaan', zouden er voorlichting gegeven worden op middelbare scholen. Een belangrijke contactpersoon is langdurig ziek geworden, een andere belangrijke contactpersoon is ontslagen. Hierdoor is het project niet van de grond gekomen.

### **2.5.4. voorlichting à la carte voor jongeren**

Afgelopen jaar is er één aanvraag binnen gekomen van jongerenwerk in Den Helder. Op 't Hoekje is met circa 15 jongeren een themamiddag gehouden over discriminatie. Middels verschillende spelvormen zijn discriminatie en (eigen) vooroordelen besproken.

Voor scholen, jongerencentra of andere organisaties die met jongeren werken die graag iets willen doen met het onderwerp discriminatie kan een voorlichting à la carte worden samengesteld. De voorlichter van Art.1 NHN geeft dan een korte voorlichting aangepast aan het leerniveau en de leeftijd van de jongeren, de specifieke situatie in de groep en de wensen van de docent of jongerenwerker.

Ook in 2010 kunnen organisaties een voorlichting op maat aanvragen.

### **2.5.5. The ART of Standing up!**

Leerlingen van de Europese School, de Adriaan Roland Holtschool en het Petrus Canisius College te Bergen NH schilderden posters, om kunstzinnig op te staan vóór respect of tégen discriminatie. Ongeveer 300 leerlingen namen deel aan het project. Voorafgaande aan het project ontvingen zij informatie over discriminatie. Uit al deze posters nomineerden de Jongerenraad van Art.1 NHN negen posters voor een prijs.

De genomineerden kwamen, samen met ouders en vrienden naar de feestelijke prijsuitreiking in de aula van het PCC. Ook aanwezig waren de betrokken afdelingsleiders en docenten, Wethouder mevrouw Trap en een aantal raadsleden van de gemeente Bergen en medewerkers van Art.1 NHN.

De winnende posters zijn naar alle basis- en middelbare scholen en jongerencentra in Noord Holland Noord verstuurd om op te hangen. Het doel daarvan is vooral om de naamsbekendheid van ons bureau te vergroten en daarmee de meldingsbereidheid onder jongeren.

In oktober 2010 zal dit project voortgezet worden in de Gemeente Den Helder. Gestreefd wordt om alle derde klassen van alle acht middelbare scholen deel te laten nemen.

### 3. Monitoring en beleidsadvies

Voor monitoring en beleidsadvies is geen aparte medewerker. De directeur doet een aantal projecten in deze sfeer naast het management. Daarnaast hebben wij altijd potentiële onderzoeken klaar liggen voor het geval zich een student aandient die een afstudeeronderzoek komt doen. Dat is in 2009 niet gebeurd.

Door de wisseling van de wacht bij het management heeft de waarnemend directeur heeft zich, naast zich inwerken op de functie, vooral gericht op de invoering van de wet en de afspraken met gemeenten. Andere onderdelen kregen minder prioriteit.

#### 3.1. Kwaliteitseisen

- *tweemaal per jaar bijscholing op het gebied van monitoring*

De landelijke vereniging heeft op dit gebied geen cursussen aangeboden.

Wel heeft de waarnemend directeur een inleidende Excel cursus gehad: wat kunnen we allemaal met de gegevens die we binnenkrijgen. Deze minicursus is vrijwillig gegeven door Hagar Roijackers, van Hagar Productions.

- *interview in Art.1-verband*

De waarnemend directeur heeft veel contact gehad met andere directeuren uit de vereniging wat betreft beleidsadvies en de invoering van de wetgeving.

#### 3.2. Invoering Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen

In 2009 is de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) in werking getreden. Op 28 juli is de wet gepubliceerd in de Staatscourant. Dit heeft tot gevolg dat elke gemeente in Nederland op 28 januari 2010 moet voldoen aan de eisen die door de wet worden gesteld.

Art.1 NHN heeft, samen met de beleidsambtenaren en verantwoordelijke wethouders van de gemeenten Alkmaar, Hoorn en Den Helder, hard gewerkt aan een mooi samenwerkingsverband tussen alle gemeenten van Noord-Holland Noord voor het uitvoeren van de wet.

Op de wethoudersconferentie in januari is er een voorstel gedaan voor een convenant waarin een samenwerkingsverband wordt bezegeld. Ook is de gedachte achter de subsidieaanvraag voor 2010 voorgelegd en uitgelegd. De reacties van de aanwezigen waren positief. Na afloop van deze conferentie is er een brief uitgegaan namens de drie wethouders van Alkmaar, Hoorn en Den Helder, om alle te ondernemen stappen op een rijtje te zetten.

In de aanloop naar de wethoudersconferentie in het najaar van 2009 werd duidelijk dat veel gemeenten het onderwerp discriminatie en de nieuwe wet weer onder aan de stapel van hun drukke werkzaamheden hadden gelegd. En up to date versie van de eerder genoemde brief is nogmaals rond gestuurd naar alle gemeenten. Uiteindelijk is het de meeste gemeenten gelukt om voor de gestelde datum te voldoen aan de eisen van de wet. Het convenant is door een grote meerderheid getekend, dan wel toegezegd te zullen worden getekend.

##### 3.2.1. wethoudersconferentie januari 2009

Gehouden op 8 januari onder het gastheerschap van de burgemeester van Heerhugowaard.

##### 3.2.2. wethoudersconferentie najaar 2009

Gehouden op 26 november onder het gastheerschap van de verantwoordelijk wethouder van Hoorn.

##### 3.2.3. nieuwsbrief gemeenten

Samen met de vier andere Anti Discriminatie Bureaus uit Noord-Holland (Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek Waterland en Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek) zijn er twee nieuwsbrieven de deur uitgegaan naar gemeenten. In de nieuwsbrieven werden gemeenten op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de ingevoerde nieuwe wet, en van de activiteiten van de bureaus op het gebied van monitoring en beleidsadvies.

#### **3.2.4. advies op maat over wetgeving aan gemeenten**

In 2009 zijn er verschillende informatieverzoeken binnen gekomen van gemeenten over de invoering van de wet. Art.1 NHN heeft hen van antwoorden kunnen voorzien. Ook heeft bureau, in samenwerking met de beleidsambtenaren van Alkmaar, Hoorn en Den Helder, om meerdere momenten voorzien van de nodige updates en informatie.

### **3.3. Cijfers en feiten**

#### **3.3.1. factsheets op terreinen**

De factsheets, die Gemeenten en organisaties van actuele informatie op specifieke discriminatieterreinen moeten voorzien, zijn in 2009 niet geproduceerd. Er zouden er twee gemaakt en verspreid worden, maar door de wisseling van directeur is deze activiteit erbij ingeschoten.

#### **3.3.2. uitbrengen klachtenmonitor 2008**

In april 2009 is de klachtenmonitor 2008 uitgebracht en verspreid onder alle gemeenten. De monitor is nu ook nog te downloaden op de website.

#### **3.3.3. starten met klachtenmonitor 2009**

Met de klachtenmonitor 2009 is in december van start gegaan. Deze zal mee worden gestuurd met het jaarverslag.

#### **3.3.4. onderzoek 'autochtone discriminatie' op grond van afkomst**

Is in 2009 niet uitgevoerd. We hadden helaas geen student tot onze beschikking die dit onderzoek voor ons kon uitvoeren.

### **3.4. Projecten beleidsadvisering**

#### **3.4.1. advies voor verkiezingsprogramma's**

Hier is het helaas niet van gekomen, wegens eerder genoemd tijdsgebrek bij de waarnemend directeur.

#### **3.4.2. kadernota gemeentelijk anti-discriminatiebeleid**

De kadernota à la carte, een kadernota voor een integraal gemeentelijke anti-discriminatiebeleid, moest in 2009 worden afgerond door de landelijke Art.1 werkgroep beleid. Dit is echter niet gebeurd. De bureaus in Noord-Holland hebben het voor 2010 op zich genomen om het document af te maken en zo spoedig mogelijk aan de gemeenten aan te bieden om te kunnen gebruiken. Het is een document waarin, op het gebied van alle gemeentelijke portefeuilles, mogelijkheden van antidiscriminatiebeleid worden beschreven. Omdat elke gemeente op zijn eigen manier gediend is van bepaalde maatregelen, is het een soort menu kaart waaruit á la carte gekozen kan worden.

Een voorproefje van de nota is al uitgedeeld op de provinciale conferentie Participatie en Integratie Noord Holland van 23 november in Haarlem.

#### **3.4.3. bestrijding van radicalisering**

De provincie Noord-Holland heeft het ACB Kenniscentrum in Amsterdam gevraagd om een project te ontwikkelen om radicalisering in de provincie tegen te gaan. ACB Kenniscentrum is met name deskundig op het gebied van moslimradicalisering en heeft contact gezocht met Art.1 NHN om ook expertise over extreemrechts in het project in te brengen.

In 2009 is er een bijeenkomst geweest die een aftrap was voor het opzetten van een kenniskring en het verzamelen van gegevens voor een provinciale monitor radicalisering.

Dit project wordt geheel gedekt uit provinciale middelen.

## 4. Interne activiteiten

Elk jaar is er een aantal activiteiten nodig om de organisatie zodanig aan te passen dat meer personeel en meer activiteiten geaccommodeerd kunnen worden. Deze zaken zijn niet direct gekoppeld aan één van de kerntaken en worden daarom apart weergegeven. Het betreft bijvoorbeeld aanpassingen in de administratie, deskundigheidsbevordering, verbetering van de kantoorfaciliteiten en inzet op het gebied van communicatie.

### ***het wijzigen van de statuten en het huishoudelijk reglement***

De statuten en het reglement van Art.1NHN zijn sinds 1996 niet meer gewijzigd en moeten zeer grondig herzien worden.

### ***voorbereiding van de viering van het 25 jarig bestaan van het bureau in 2010***

Dit is van start gegaan met het aannemen van een medewerker Communicatie en PR in november 2009.

### ***beleidsdagen 2009***

In september zijn de beleidsdagen voor de medewerkers gehouden. Het was gelijk de eerste actie van de waarnemend directeur in haar nieuwe functie. De medewerkers hebben dit jaar meer dan andere jaren voorbereidingen getroffen om input te leveren voor het werkplan 2010. Hierdoor was er meer tijd over voor waardevolle teambuilding.

### ***deelname aan stuurgroep Dag van de Dialoog***

In 2009 heeft Art.1 NHN plaatsgenomen in de stuurgroep van de Dag van de Dialoog. Deze kerngroep heeft ondersteund bij het tot stand komen en het uitvoeren van de Dag van de Dialoog 2009. Omdat Art.1 NHN de eerdere organisator was van deze dag, waren wij voor de nieuwe organisatoren een waardevol lid van de stuurgroep.

Daarnaast heeft onze voorlichter diverse doelgroepen de mensen getraind die zich hebben opgegeven als gespreksleiders: training voorzitterschap bij een specifieke gespreksvorm als een dialoog.

## 5. Communicatie

Onze communicatie & PR afdeling ontwikkelt zich met het aannemen van een medewerker in sneltreinvaart. Dat betekent dat het ook steeds meer werk omhelst. Omdat we merken hoe belangrijk het is om onze missie en werkzaamheden zo vaak mogelijk en op een goede manier naar buiten toe te communiceren, zij we blij dat dit alles niet meer alleen door de voorlichter diverse doelgroepen hoeft te worden gedaan. Om organisatiebreed optimaal gebruik te maken van de expertise van de nieuwe medewerker, is er een redactieteam opgestart. In dit team zit van elke afdeling een lid. Het redactieteam bespreekt één keer in de maand alles wat er gaande is, en of communicatie er een rol in kan spelen.

Doel van de communicatie en PR is nog altijd het vergroten van onze naamsbekendheid, maar verschuif ook langzaam naar het vergroten van de bekendheid over onze visie en over onze werkzaamheden. Immers, als iemand onze naam kent, betekent dat meestal nog niet dat diegene zich volledig bewust is van hoe wij te werk gaan en hoe breed het onderwerp discriminatie is.

Hieronder volgt een samenvatting van alle communicatie uitingen die er dit jaar zijn gedaan:

### ***Persberichten***

Van alle projecten waar dat van mogelijk is, wordt een persbericht de deur uit gedaan. In 2009 zijn er 20 persberichten uitgegaan. De ontwikkeling die we als team doormaken is dat we ons steeds bewuster worden van de 'perswaarde' van wat we doen.

### ***Gemeentegidsen***

De uitgeverijen van gemeentegidsen geven aan wanneer ze een volgende uitgave gaan maken en controleren dan de gegevens.

### ***Betaalde advertenties***

Er zijn in 2009 geen betaalde advertenties geweest. Hiervoor was geen budget. Wel is bekend dat de betaalde advertentie van vorig jaar een keer gratis als stopper in een h.a.h. krant in Enkhuizen heeft gestaan. Dit is een onverwachte meevaller voor ons en het is kennelijk mogelijk dat de advertenties vaker ergens gratis in hebben gestaan, waarvan wij niet op de hoogte zijn.

### ***Mailingen***

Begin 2009 stonden er 4797 adressen in de database. Begin 2010 zijn dat er 5814. Er zijn het afgelopen jaar ruim 1000 adressen ingevoerd. Er zijn 24 mailingen de deur uitgegaan.

### ***Digitale nieuwsbrief***

Van de 16 mailingen, waren er 7 digitaal. Per 1 oktober 2009 is er een wet in werking gegaan die voorschrijft dat er niet ongevraagd digitale mailingen verstuurd mogen worden. We hebben in de week voor 1 oktober iedereen in ons bestand een mail gestuurd met de vraag of ze onze digitale nieuwsbrief willen ontvangen. De reacties daarop hebben we verwerkt in de database. Daar is nu een veld om aan te geven of iemand de digitale nieuwsbrief wil ontvangen of niet.

### ***Promotie***

In 2009 hebben we 2 keer op een info-stand gestaan. We waren aanwezig bij:

- het bevrijdingsfestival in het Alkmaarderhout – Alkmaar;
- Multicultureel festival Alkmaar

Daarnaast zijn de klachtbehandelaars 3 keer aanwezig geweest op een markt om daar flyers te verspreiden en mensen aan te spreken.

### ***Website***

De website is in 2009 toegankelijker, completer en overzichtelijker geworden.

## 6. Personeel

In 2009 hebben veel mensen bijgedragen aan het werk van Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord. Zowel het vaste als tijdelijke betaalde personeel, zowel stagiaires als vrijwilligers, en natuurlijk het bestuur. Als slotstuk in 2009 is er een nieuwe medewerker Communicatie en PR aangenomen.

### **Bestuur**

Het bestuur bestond afgelopen jaar uit:

- Peter Blaauboer, penningmeester
- Jak den Exter (bestuurslid op afstand)
- Jan Foppes
- Ger Koertse
- Edith van Twuijver

Het bestuur bestaat begin 2009 uit vijf personen. Er is één bestuurslid vertrokken en er is een nieuw bestuurslid bijgekomen. De vergaderingen worden meestal bijgewoond door vier van de vijf leden, aangezien de vijfde inmiddels werkzaam is in Turkije. Hij blijft wel betrokken en is in voorkomende gevallen beschikbaar om een doorslaggevende stem te bieden. Peter Blaauboer en Ger Koertse hebben dit jaar beide aangegeven om in de loop van 2010 hun bestuursfunctie neer te leggen. Er zijn drie potentieel nieuwe bestuursleden die in het eerste half jaar zullen worden uitgenodigd om van beide kanten te bekijken of zij daadwerkelijk tot het bestuur toe treden.

### **Personeel**

In 2009 zijn de volgende mensen (betaald) werkzaam geweest bij Art.1 NHN:

- Femke Broeze, teamleider klachtbehandeling, vanaf juli waarnemend directeur
- Marije Cornelissen, directeur tot juli
- Mirella Koster, klachtbehandelaar Noordkop, vanaf juli ook deels Noord Kennemerland
- Annemarie Panhuis, financieel administratief medewerker
- Hagar Roijackers, freelance schrijver klachtenmonitor
- Isa Schipper, PR en voorlichting diverse doelgroepen
- Nadine van der Sluis, projectmedewerker gemeenten
- Shanna Somers, tijdelijk administratief medewerker v
- Lisette Stolwijk, voorlichting kinderen en jongeren
- Annemarie Tel, medewerker Communicatie en PR, vanaf november
- Martina Tobias-Drewes, klachtbehandelaar West-Friesland, vanaf juli ook deels Noord-Kennemerland
- Babette de Zeeuw, financieel administratief medewerker, van januari tot maart. Zij ving het zwangerschapsverlof van Annemarie Panhuis op.

### **Stagiaires en vrijwilligers**

In 2009 zijn diverse stagiaires en vrijwilligers werkzaam geweest bij Art.1 NHN. Omdat is gebleken dat het bureau stagiaires Sociaal (Juridische) Dienstverlening niet voldoende cliëntcontact kan bieden, wordt er voorlopig alleen met stagiaires van administratieve en secretariële opleidingen gewerkt. In 2009 waren de volgende stagiaires en vrijwilligers werkzaam bij Art.1 NHN:

Stagiaires:

- Sabine Tielen, MBO-secretarieel
- Romana Quak, MBO-secretarieel

Vrijwilligers:

- Zuhre Orhon, jongerenraad
- Liann Daalder, jongerenraad
- Klaas Koster, vrijwillige klusjesman
- Rheya Khatien, vrijwilliger IT



## 7. Financieel kader

Art.1 NHN ontving in 2009 middelen uit drie verschillende bronnen. Ten eerste zijn dit de subsidies van gemeenten in Noord-Holland Noord. Deze bedroegen gezamenlijk iets meer dan € 121.000. De tweede bron van middelen voor discriminatiebestrijding is de overbruggingsregeling, tranche 2008, waarover de gemeente Alkmaar namens alle gemeenten een beschikking overeen is gekomen. Alkmaar heeft via het gemeentefonds € 217.496,- uitgekeerd gekregen in dit kader. De derde bron van middelen is het gedeelte van de overbruggingsgelden vanuit het rijk dat via de provincie Noord-Holland wordt verdeeld.

Over het boekjaar 2009 is accountantscontrole uitgevoerd. Het rapport van de controle hebben wij opgenomen in dit jaarverslag.

Art.1 NHN heeft het boekjaar 2009 afgesloten met een positief resultaat van € 10.880. Meerdere gemeenten zijn ons, vooruitlopend op de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, aanvullend of opnieuw gaan steunen. Het positieve resultaat is toegevoegd aan de algemene reserve. Wij zullen de reservering benutten om meer te investeren in de bewustwording dat discriminatiebestrijding een taak is voor alle burgers. Zolang slechts 1% van de slachtoffers gelooft dat melden helpt, is PR en communicatie naar beleidsmakers, politici en burgers een harde noodzaak.

.